

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MURIA SEMARANG

Aditya Nanda Wihardi<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup> & Hari Susanto<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*Leadership an employer who responded positively by employees of Hotel Muria Semarang, will be able to grow the assessment that the employer felt able to lead because they have the skills and be able to establish a good relationship with the employees. The working environment is also an impact on employee performance. Environment conducive working atmosphere and full cooperation to further bolster the performance of employees. Phenomenon encountered by researchers baseline data collection, showed there is still a lack of performance forms shown Muria Semarang Hotel employee.*

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on performance. The hypothesis of this study is there is influence of leadership and work environment on performance. The population in this study were employees of Hotel Muria Semarang totaling 50 people. This study is a population study. The data in this study were collected by three questionnaires, namely questionnaire performance, leadership, and work environment.*

*The result showed that  $Y = 8,516 + 0,219X_1 + 0,185X_2$  there is influence of leadership and work environment on employee performance Muria Semarang Hotel.*

*The conclusion of this study is there is influence of leadership and work environment on employee performance Muria Semarang Hotel. Suggestions that can diberikan generally is the Muria Semarang Hotel is expected to remain employees can promote a sense of comfort in working through the supervisor's leadership to understand any difficulties experienced employees in the work, so that the employee can show that the maximum performance.*

**Keyword : performance, leadership, work environment**

## ABSTRAKSI

Kepemimpinan seorang atasan yang disikapi secara positif oleh karyawan Hotel Muria Semarang, akan dapat menumbuhkan penilaian bahwa atasan dirasa mampu memimpin karena memiliki keterampilan serta mampu membina hubungan baik dengan karyawan. Lingkungan sosial juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan sosial yang kondusif dan penuh dengan suasana kerja sama dapat semakin menunjang kinerja karyawan. Fenomena yang dijumpai peneliti berdasarkan pengambilan data awal penelitian, menunjukkan masih terdapat bentuk-bentuk kurangnya kinerja yang ditunjukkan karyawan Hotel Muria Semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan sosial terhadap kinerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan sosial terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Muria Semarang yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan tiga kuesioner, yaitu kuesioner kinerja, kepemimpinan, dan lingkungan sosial.

Hasil perhitungan menunjukkan  $Y = 8,516 + 0,219X_1 + 0,185X_2$  menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan sosial terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan sosial terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Saran yang dapat diberikan secara umum adalah pihak Hotel Muria Semarang diharapkan tetap dapat mengedepankan rasa nyaman karyawan dalam bekerja melalui kepemimpinan atasan yang dapat mengerti setiap kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

**Kata Kunci : kinerja, kepemimpinan, lingkungan sosial**

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas ataupun kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002: 78). Kinerja yang maksimal akan dapat menjadikan karyawan mampu mencapai hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2007: 9). Fenomena yang dijumpai peneliti berdasarkan data dari personalia Hotel Muria Semarang per bulan Januari hingga Desember 2012, diketahui bahwa masih terdapat bentuk-bentuk kurangnya kinerja karyawan. Masih terdapat karyawan yang pulang kerja sebelum waktunya dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kurangnya kinerja karyawan tersebut pada dasarnya melanggar peraturan yang ada di Hotel Muria Semarang dan termasuk ke dalam penilaian kinerja, yaitu kehadiran di tempat kerja. Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari pengunjung Hotel Muria Semarang juga diketahui bahwa pengunjung Hotel Muria mengeluh karena ketika memanggil petugas Hotel karena ingin mendapatkan pelayanan, pengunjung merasa kecewa karena karyawan Hotel datang dalam waktu yang lama. Adapun bentuk kurangnya kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang**

No.	Indikator Kinerja	Periode											
		Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Tidak masuk tanpa keterangan	3	3	2	5	6	12	2	3	3	5	10	8
2.	Pulang sebelum waktunya	5	3	2	4	3	5	2	2	2	4	5	8
	Jumlah	8	6	4	9	9	17	4	5	5	9	15	16

Mangkunegara (2007: 15) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari beberapa faktor, salah satunya adalah faktor dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, Lingkungan sosial, struktur organisasi, dan *job design*.

Kepemimpinan seorang atasan yang disikapi secara positif oleh karyawan Hotel Muria Semarang, akan dapat menumbuhkan penilaian bahwa atasan dirasa mampu memimpin karena memiliki keterampilan serta mampu membina hubungan baik dengan karyawan. Kondisi tersebut akan dapat menjadikan karyawan Hotel Muria Semarang bersedia secara suka rela untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Selain faktor kepemimpinan, Lingkungan sosial juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan sosial yang kondusif dan penuh dengan suasana kerja sama dapat semakin menunjang kinerja karyawan. Lingkungan sosial merupakan kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan rasa nyaman, sejuk, damai dan tenteram. Lingkungan sosial juga berarti segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk Lingkungan sosial harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat dan kinerja karyawan, antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Dengan Lingkungan sosial yang memenuhi syarat sebagaimana di atas dapat membuat pegawai merasa nyaman, senang, betah bekerja dan gairah kerja yang akhirnya dapat menaikkan produktivitas kerja. Lingkungan sosial yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dalam diri karyawan ketika sedang melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan juga dapat maksimal. Fenomena yang dijumpai peneliti berdasarkan pengambilan data awal penelitian, menunjukkan masih terdapat bentuk-bentuk kurangnya kinerja yang ditunjukkan karyawan Hotel Muria Semarang, sehingga dikhawatirkan dapat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung.

Bertolak dari uraian di atas, maka secara operasional permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan sosial terhadap kinerja?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap kinerja?

## KAJIAN TEORI

### Kinerja

Perusahaan atau organisasi perlu mengadakan penilaian kinerja karyawan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2007: 11). Wiyono (2012: 79) menyatakan bahwa kinerja merupakan berbagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif dalam organisasi.

Kinerja dapat diukur dengan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (McKenna dan Bech, 2000: 7). Lebih lanjut Torang (2013: 74) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

### Kepemimpinan

Moedjiono (2002: 3) yang menerangkan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi orang lain yang bertujuan membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi (Wexley dan Yuki, 2005: 189). Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok yang memuat tiga implikasi penting, yaitu melibatkan orang lain, mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok, serta kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara (Sutrisno, 2009: 237-238).

### Lingkungan Sosial

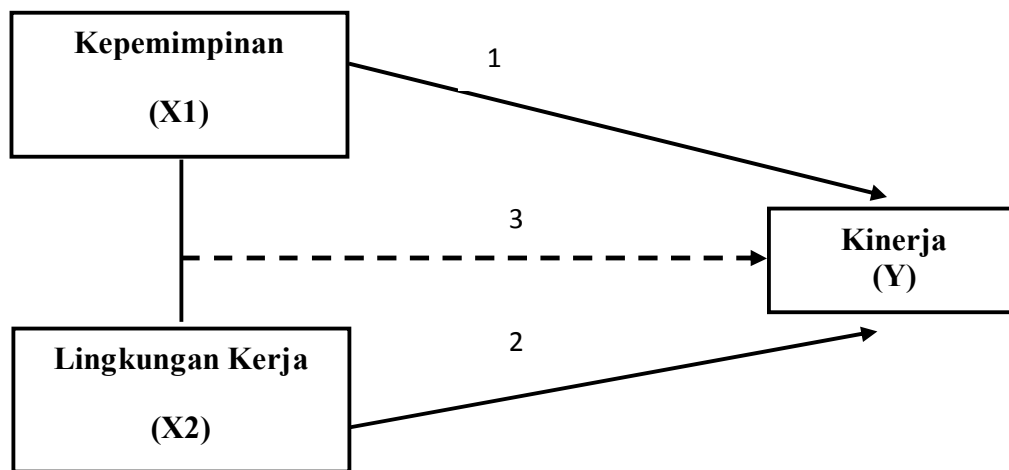
Lingkungan sosial merupakan kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan rasa nyaman, sejuk, damai dan tenteram. Lingkungan sosial juga berarti segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk Lingkungan sosial harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja, antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

Hipotesis menurut Sugiyono (2010:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh Lingkungan sosial terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap kinerja.

Paradigma penelitian digambarkan pada gambar berikut :

**Gambar 1.1**  
**Model Hipotesis Penelitian**



**Gambar 1.1**  
**Skema Hubungan Hipotesis**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) artinya menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Selain itu, untuk menguji hipotesis yang diajukan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Muria Semarang yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi populasi.

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 16. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:131). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

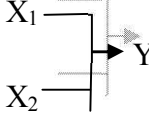
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang

Berikut tabel tentang rekapitulasi uji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan sosial terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.

**Tabel 3**

**Hasil Perhitungan Regresi Berganda Variabel Budaya, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	F Hitung	r	R Square	Sig
	8,516	0,219 0,185	12,195	0,585	0,342	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

**Koefisien Korelasi (r)**

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh bahwa koefisien korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara kepemimpinan dan Lingkungan sosial dengan variabel kinerja karyawan Hotel Muria Semarang sebesar 0,585. Dalam tabel pedoman interpelasi Koefisien Korelasi, hasil perhitungan tersebut terletak pada interval kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Muria Semarang adalah kuat.

**Koefisien Determinasi**

Dari hasil perhitungan SPSS, dapat diperoleh hasil koefisien determinasi (R square) sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Muria Semarang sebesar 34,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi faktor lain selain faktor kepemimpinan dan Lingkungan sosial, misalnya faktor atribut individu, sistem nilai, sikap terhadap tugas yang terdiri dari, persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, aseptabilitas, aksesabilitas, dan beban kerja.

**Regresi antara kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Muria Semarang**

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dalam pengujian statistik kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Muria Semarang adalah:

$$Y = 8,516 + 0,219X_1 + 0,185X_2$$

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh Lingkungan sosial terhadap kinerja
4. Sumbangan efektif variabel kepemimpinan dan Lingkungan sosial terhadap kinerja sebesar 31,4%.
5. Sumbangan efektif variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 30,8%.
6. Sumbangan efektif variabel Lingkungan sosial terhadap kinerja sebesar 19,8%.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan analisis penelitian, maka saran yang disampaikan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Pihak Hotel Muria Semarang

Pihak Hotel Muria Semarang diharapkan tetap dapat lebih memperhatikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja melalui kepemimpinan atasan yang dapat mengerti setiap kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Selain itu, pihak Hotel Muria Semarang diharapkan tetap dapat memperhatikan Lingkungan sosial yang ada di Hotel Muria Semarang, sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti lain diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan melihat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti faktor atribut individu, sistem nilai, sikap terhadap tugas yang terdiri dari, persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja, dan dukungan organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Jimmy Sadeli. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E., dan Bech, N. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Totok Budi Santoso. Yogyakarta: Andi.
- Moedjiono, I. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta (anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Alih bahasa Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wiyono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Satuan Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.